

Oggetto: parere orario di lavoro

Ci viene richiesto parere circa il computo nell'orario di lavoro del tempo di ingresso in azienda con un furgone aziendale, attraverso un varco, sino al cartellino marcatempo.

Viene inoltre richiesto se sussista per il lavoratore l'obbligo di lavarsi la tuta e quindi se il tempo occorrente per la vestizione vada considerato tempo di lavoro.

Procederemo nell'ordine:

1. Ingresso in azienda. Trattandosi di rapporto di lavoro subordinato, è da considerarsi orario di lavoro, il tempo in cui il dipendente, indipendentemente dal fatto se abbia timbrato il cartellino, si trovi a disposizione del datore di lavoro, in posizione subordinata e quindi nell'ambito dei limiti direttivi, e ciò anche ove il lavoratore non renda la prestazione. Ciò significa che va accertato: a) se il percorso è in ambiente aziendale, se l'uso del mezzo è obbligatorio, se il tragitto è organizzato e diretto dall'azienda o in qualche modo rimanga nella disponibilità del lavoratore, ad esempio se questi può prendere un mezzo magari in orario precedente e trattenersi in un bar o in una mensa sino all'orario di lavoro e se invece viene obbligatoriamente condotto sul luogo di lavoro per timbrare, se esistono mezzi alternativi. Se il tragitto è organizzato (come mi pare di aver rilevato dai documenti), da uffici aziendali. Se tutti questi quesiti vengono risolti in termini positivi, possiamo procedere con buone possibilità.
2. Per quanto invece riguarda il lavaggio degli indumenti di lavoro, una recente sentenza della Corte di Cassazione (Cassazione Sezione Lavoro, 4 settembre 2007, n. 18573) stabilisce che, qualora l'indumento costituisca un dispositivo di protezione individuale, il datore di lavoro si deve assumere l'onere di tenerlo in efficienza e in funzionalità e quindi anche di lavarlo e ciò anche sulla base dell'articolo 40 del DLGS 626/94. Ne deriva nel caso nostro che la causa è fattibile per tutti quei dipendenti che a causa delle loro mansioni sono soggetti all'esposizione a sostanze nocive o semplicemente insudicanti e che comunque sono obbligati all'uso della tuta. Sarà sufficiente prima della causa accertare ed indicare ogni singola posizione.
3. Riguardo al cosiddetto "tempo tuta", dopo diverse sentenze positive della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione, quest'ultima si è di recente posizionata su una linea che potremmo definire "mediana". La Corte ritiene a questo punto che il tempo per indossare la tuta di lavoro debba essere retribuito quando detta operazione venga diretta dal datore di lavoro, che ne disciplini lo svolgimento il luogo ed il tempo dell'esecuzione. Dunque se l'indumento di lavoro deve necessariamente essere conservato ed indossato negli spogliatoi aziendali, potrebbero ricorrere i presupposti voluti dalla Cassazione.

Suggerisco pertanto di inviare contestualmente alla direzione provinciale del lavoro di Trieste e di Gorizia oltre che alla direzione della Fincantieri una comunicazione con raccomandata e ricevuta di ritorno del seguente tenore:

I signori: *nome cognome indirizzo* sottoscrivono la presente ed incaricano gli avvocati Fabio Petracci, Daniele Compagnone e Matteo Belli di chiedere la convocazione della commissione di conciliazione per ivi trattare ed eventualmente con ogni potere conciliare la seguente controversia:

1. Essi tutti sono dipendenti da Fincantieri ed è loro applicato ed applicabile il CCNL Metalmeccanici Industria.
2. Essi tutti, una volta entrati nello spazio aziendale, debbono salire su di un pulmino e mediante il trasporto organizzato dall'azienda, debbono raggiungere dalla portineria le postazioni di timbratura.
3. Essi inoltre nel medesimo spazio di tempo debbono indossare la tuta e i relativi indumenti protettivi.
4. La tuta è indispensabile e necessaria per la protezione dell'igiene e della salute, vista la natura delle lavorazioni.
5. Nonostante quanto esposto, il datore di lavoro non retribuisce il percorso che avviene sotto la sua organizzazione, non retribuisce neppure né considera tempo di lavoro il tempo necessario ad indossare la tuta, non provvede alla pulitura di detto indumento e costringe il lavoratore a provvedervi.
6. Si invita pertanto Fincantieri anche ai fini interruttivi della prescrizione ad adempiere quanto sopra.

In una prossima riunione da tenersi con i due studi potremmo decidere l'avvio dell'azione.

Riterrei opportuno fare i tentativi di conciliazione per tutti gli interessati in modo da interrompere per tutti la prescrizione.

Per quanto riguarda le cause, potremmo invece portare avanti alcune per verificarne gli esiti e poi eventualmente promuovere le altre.

Cordiali saluti

Avv. Fabio Petracci

Avv. Daniele Compagnone